調査・研究

秋田県の男性の家事・育児参画推進の現状と課題

―「共働き・共育て」世帯の現状を踏まえて ―

秋田県では、女性の労働参加が進み、結婚・出産・育児といったライフイベントを経ても就労を継続する割合のほか、正規雇用比率、管理職比率も上昇傾向にある。一方で、家庭での負担は家事を中心に依然として女性に偏りがちとなっている。本調査では、県内の６歳未満の子どもがいる共働き世帯の実態を踏まえたうえで、企業における男性の家事・育児参画推進の現状と課題、その解決に向けて取り組んでいる県内企業２社の事例を紹介する。

１　秋田県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯

（１）世帯数と共働き割合

総務省「国勢調査」によると、2020年の秋田県の６歳未満の子どもがいる世帯のうち、夫婦とも就業している「共働き」の世帯数は15,802世帯、本県の共働き割合（※１）は79.1%となった（図表１）。10年前の2010年と比較すると、本県の共働き割合は17.3ポイントと大きく上昇した。この背景には、官民による女性活躍推進の取組みが前進していること、若年層で「男性と女性が仕事と育児や家事を分かち合いたい」という「共働き・共育て」志向が高まっていることなどがある。

共働き割合の高さを都道府県別にみると、本県は全国３位となり、2010年の６位から順位を上げた。県内で、育児休業の取得推進、テレワークや短時間勤務といった柔軟な働き方の導入など、未就学児のいる女性が働きやすい環境の整備が徐々に進んだことが寄与したものと考えられる。

図表１　秋田県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯数と共働き割合

	秋田県		全国	秋田－全国	全国順位
	（世帯）	（%）	（%）	（ポイント）	
2010年	17,603	61.8	43.1	18.7	６位
2020年	15,802	79.1	62.7	16.4	３位

資料:総務省「国勢調査」より当研究所作成（以下、図表２～5同じ）

（※1）共働き世帯の割合＝ 夫・妻とも就業 ／ 夫・妻とも就業 ＋ 夫が就業・妻が非就業 ×100

（２）就業形態

2020年の秋田県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯のうち、「夫婦ともに雇用者」の世帯数は14,194世帯となり、全体に占める割合は89.8%となった（図表２）。本県の割合は2010年以降89%台で推移し、全国でも上位が続いている。

図表２　秋田県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯のうち「夫婦ともに雇用者」の世帯

	秋田県		全国	秋田－全国	全国順位
	（世帯）	（%）	（%）	（ポイント）	
2010年	15,767	89.6	81.8	7.8	３位
2020年	14,194	89.8	87.6	2.2	４位

（３）正規雇用の割合

６歳未満の子どもがいる共働き世帯における「夫婦ともに正規雇用」の割合は公表されていないため、類似の資料から傾向を推測する。

まず、秋田県の夫婦の正規雇用比率（雇用者の夫婦に占める「ともに正規雇用」の割合）をみると、６歳未満の子どもがいる夫婦では、直近の2015年は47.0%となり、全国で４番目に高くなった（次掲図表３）。５年前の2010年と比

較すると、本県の正規雇用比率は上昇し、全国でも８位から４位に順位を上げた。また、子どもの有無を問わない夫婦では、2020年は50.1%となり、全国４位となった（図表４）。

次に、６歳未満の子どもがいると想定される年代の女性について、2020年の本県の正規雇用比率をみると、子どもの有無を問わない有配偶者では、20～29歳(71.6%)、30～39歳(61.9%)、40～49歳（56.6%）となった（図表５）。いずれの年代でも、同比率は全国を６ポイント以上上回り、全国上位となった。

上記のデータを考え合わせると、本県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯では、夫婦ともに正規雇用で働く割合は全国上位にあり、かつその割合は直近も上昇しているものと推測される。

図表３　秋田県の６歳未満の子どもがいる夫婦の正規雇用比率

	秋田県		全国	秋田－全国	全国順位
	(組)	(%)	(%)	(ポイント)	
2010年	37,389	45.6	34.2	11.4	８位
2015年	38,698	47.0	35.1	11.9	４位

（注）ともに雇用者の夫婦に占めるともに正規雇用夫婦の割合（以下、図表４同じ）

図表４　秋田県の夫婦の正規雇用比率

	秋田県		全国	秋田－全国	全国順位
	(組)	(%)	(%)	(ポイント)	
2020年	39,938	50.1	38.8	11.3	４位

図表５　秋田県の有配偶女性の年代別正規雇用比率(2020年)

	秋田県	全国	秋田－全国	全国順位
	(%)	(%)	(ポイント)	
20～29歳	71.6	65.1	6.5	４位
30～39歳	61.9	53.6	8.3	３位
40～49歳	56.6	41.2	15.4	３位

（４）１日当たりの家事・育児時間

総務省「社会生活基本調査」から、2021年の秋田県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯における１日当たりの家事・育児時間をみる。

夫では、育児（１時間16分）は全国７位の長さとなっている（図表６）。10年前の2011年と比較すると、家事（29分）は６分、育児は19分それぞれ延びた。一方、妻では、家事（２時間40分）、育児（２時間59分）とも２時間を超えた。2011年と比較すると、家事は３分、育児は38分それぞれ延びた。

本県では、妻の家事・育児時間は夫に比べて依然として長くなっており、育児は２倍以上、家事は５倍以上の長さとなっている。

図表６　秋田県の６歳未満の子どもがいる共働き世帯における１日当たりの家事･育児時間(週全体)

夫		家事	育児
2011年	時　間	23分	57分
2021年	時　間	29分	１時間16分
	全国順位	27位	７位
21年－11年	時　間	６分	19分

妻		家事	育児
2011年	時　間	２時間37分	２時間21分
2021年	時　間	２時間40分	２時間59分
	全国順位	21位	26位
21年－11年	時　間	３分	38分

資料：総務省「社会生活基本調査」より当研究所作成

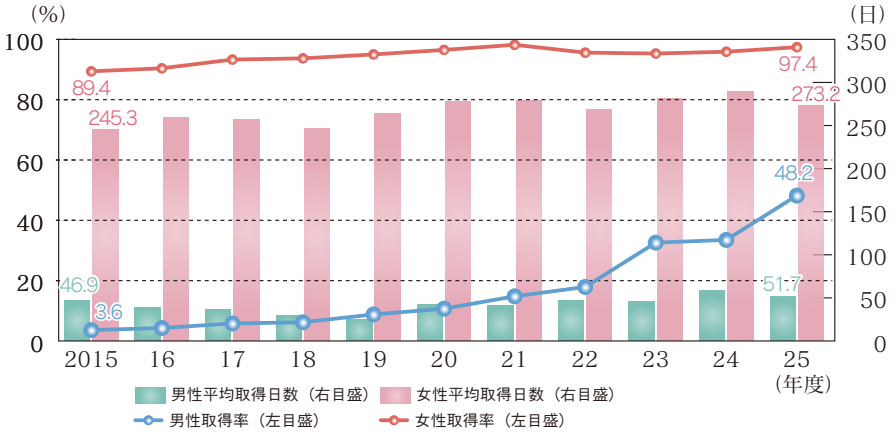
（５）育児休業の取得状況

秋田県「労働条件等実態調査」から、県内の育児休業の取得状況をみる。育休の取得率について、男性では2022年の「出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）」（※２）の施行以降急速に高まり、2025年度は48.2%となった（次掲図表７）。一方で、女性では高水準で推移し、同年度は97.4%となった。10年前の2015年度と比較すると、男性で44.6ポイント上昇した結果、女性との差は85.8ポイントから49.2ポイントへ大幅に縮小した。

（※２）　産後８週間以内に、４週間を限度として２回に分けて取得できる休業制度

次に、平均取得日数をみると、男性は2015年度以降低水準で推移し2025年度は51.7日となった。対照的に、女性は高水準で推移し同年度は273.2日となった。10年間で延びた日数は、男性

図表７　秋田県の育児休業の男女別取得状況



資料：秋田県「労働条件等実態調査」より当研究所作成

	女性－男性	
	取得率（ポイント）	平均取得日数（日）
2015年度	85.8	198.4
2016年度	86.1	221.1
2017年度	87.5	220.6
2018年度	87.5	217.2
2019年度	86.2	239.1
2020年度	85.8	235.9
2021年度	83.4	238.6
2022年度	77.7	221.4
2023年度	62.7	236.0
2024年度	62.4	230.3
2025年度	49.2	221.5
25年度−15年度	36.6	△23.1

で4.8日、女性では27.9日となり、その結果、男性と女性との差は198.4日から221.5日へ拡大した。本県では、男性の育休取得率、取得期間とも依然として女性を大きく下回っている。

このように、秋田県では、６歳未満の子どもがいる共働き世帯のうち、夫婦ともに正規雇用で働く割合は全国上位にある一方で、家庭での負担は家事を中心に妻に偏りがちとなっている。女性の負担が大きい現状に、秋田県男女共同参画推進課は、「男性女性とも働きやすい環境づくりに向け、男性の家事・育児参画推進は不可欠な取組みである。従業員が望む働き方の実現を後押しし、働きやすい職場をつくることは、企業の魅力を高め、人材確保や生産性向上など競争力の強化につながる」と指摘する。

２　男性の家事・育児参画推進における課題

秋田県で男性の家事・育児参画を推進するには、どのような課題があるのだろうか。

（１）「県民意識調査」から

秋田県「男女共同参画に関する県民意識調査」（2024年実施）から、県内の18歳以上男性の回答をみると、男性の家事等への参画推進に必要なこととして、「男性の家事・育児・介護等について、職場における上司や周囲の理解を進めること」（50.0%）と回答した割合が最も高く

図表８　男性の家事等への参画を進めていくために必要なこと（県内18歳以上男性の回答）

（単位：%）

男性の家事・育児・介護等について、職場における上司や周囲の理解を進めること	50.0
労働時間の短縮や休暇制度、多様な働き方を促進させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	45.3
夫婦や家族間でのコミュニケーションをはかり、役割分担すること	45.0
男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	37.9
社会の中で、男性による家事などについても、その評価を高めること	22.6

資料：秋田県「令和６年度秋田県男女共同参画に関する県民意識調査」より当研究所作成

なった（図表８）。また、「労働時間の短縮や休暇制度、多様な働き方を促進させることで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」（45.3%）、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをはかり、役割分担すること」（45.0%）は４割超、「男性が家事などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」（37.9%）は３割超となり、他項目を上回った。県内の職場や家庭に「固定的性別役割分担意識」（※３）が残っている影響を見て取ることができる。

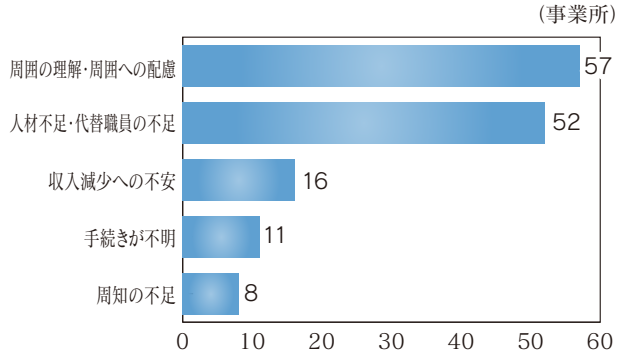
（※３）「男性は仕事、女性は家事・育児」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」など性別により役割を固定的に分ける考え方を指す

（２）県内事業所アンケート調査結果から

県内の経済団体や行政などが構成する「あきた女性の活躍推進会議」が2025年に実施したアンケート調査（県内234事業所が回答）では、

男性の育休取得を進める上での課題として、「周囲の理解・周囲への配慮」（57事業所）、「人材不足・代替職員の不足」（52事業所）に回答が集中した（図表９）。県内の職場では、前述の固定的性別役割分担意識に加え、人手不足や業務の属人化などの影響により、従業員の育休取得期間中の人員・業務を調整する体制が十分に整っていないものと推察される。

図表９　秋田県内企業へのアンケートからみる男性の育休取得の課題（複数回答）



資料：あきた女性の活躍推進会議「男性の育児休業取得に関するアンケート調査」（2025年）より当研究所作成

（３）県内企業による相談内容から

秋田働き方改革推進支援センター長の菅野満義氏は、県内の中小企業・小規模事業者からの相談内容を踏まえ、男性の育休取得推進の課題として、①ロールモデルの不在、②コミュニケーション不足を挙げる。菅野氏は、「これまで県内では、男性が育休を取得した前例が少ないために取得対象者が周囲への遠慮から相談できず、その結果、業務の引継ぎ・分担などの準備が間に合わないなど、企業によっては男性が育休を取得しづらい状況がみられた。最近は、男性側・企業側とも意識などに変化がみられ、育休を取得する例が増えつつある」と語る。

３　男性の家事･育児参画推進に取り組む県内企業

（１）　事例紹介

本項では、男性の家事・育児参画推進に取り組む県内企業２社を紹介する。

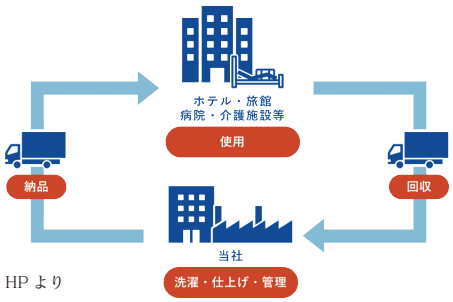
事例企業①

秋田基準寝具株式会社
代表者名：柳原　正俊
所 在 地：秋田市八橋字イサノ６－１
事業内容：リネンサプライ、介護福祉用品のレンタル・販売
創　　業：1923年
資 本 金：2,000万円
従業員数：380人（2026年９月末現在）

【企業概要】

秋田基準寝具株式会社は、宿泊施設、病院、介護施設などへクリーニングサービス付きでリネン製品を貸し出す「リネンサプライ」を軸に、介護福祉用品のレンタル・販売などを手掛けている（図表10）。リネンの取り扱いでは、秋田県、岩手県、山形県に６か所の拠点を設け、取引先は東北のほか、関東、東海、北陸など広範囲に及ぶ。

図表10　病院やホテルへのリネンサプライ



資料：同社 HP より

同社は、従来から「多様な人材が安心して働くことのできる職場づくり」を進めており、これまでも、女性の活躍推進、外国人労働者の雇用などに県内では早期から取り組んできた。

【背景】

同社では、核家族化の進行により女性従業員の家庭での負担が増し、仕事との両立が難しくなっていた。同社の女性従業員の割合は50%強と高く、また社内結婚が多い。そのため、女性従業員の負担軽減に向け、2023年度から男性の家事・育児参画推進策として、育休の取得推進、残業時間の短縮に取り組んでいる。

【取組内容】

ａ　業務の共有化

男性従業員が安心して育休を取得できるよう、業務の属人化を解消し、１人で複数の業務を遂行できる体制を構築するため、各職場では定期的に担当替えを行うこととしている。

ｂ　男性が育休を取得しやすい雰囲気の醸成

各職場長は、男性従業員に、男性の家事・育児参画の重要性を伝えているほか、育休取得の対象となり次第早めに報告するよう繰り返し呼び掛けている。また、取得対象者には一定期間以上の取得を勧め、心理的安全性の向上に取り組んでいる。一方で、代表の柳原正俊氏は全従業員に対し「①『お互い様』という寛容な心、②親身になって同僚を思いやる親切心、③支えてくれる周囲への感謝と謙虚さ、この３つの心がけが大切」と伝え続けている。

ｃ　ノー残業デーの導入

毎週火曜日を「ノー残業デー」と定め、各職場長は、制度が形骸化しないよう積極的に声をかけ周知徹底しているほか、男性従業員には帰宅後に家事･育児参画するよう呼び掛けている。

【成果】

ａ　ロールモデルの創出

男性の家事・育児参画推進への取組みを開始してから初の育休取得対象者は湯沢工場長であった。同工場長は前例に倣い数日間の取得を希望したが、上司の取得勧奨、バックアップ体制の整備が奏功し、希望を上回る２週間の育休を取得した。管理職である同工場長が一定期間の育休を取得したことは他男性従業員のロールモデルとなり、その後、男性従業員の対象者全員（延べ10名）が育休を取得し、平均取得期間は２～４週間となっている。「パパ・ママ育休プラス」（父母双方が育休を取得する場合、子どもが１歳になるまでの取得期間を１歳２か月になるまで延長できる制度）を取得し、妻である女性従業員の負担軽減につながった事例もみられた。

ｂ　若年層の成長

男性従業員の育休取得中は、同僚が業務を分担している。若年層にとって、業務の拡大は成長の加速につながっている。また、若年層の柔軟な発想が業務の見直しに結び付く事例もみられた。

ｃ　残業時間の短縮

社内では、ノー残業デーの定着、男性育休取得者の増加にともない、従業員自身がワークライフバランスの実現に向け効率化を意識して業務に取り組むようになり、残業時間が短縮した。同社の2025年度平均の所定外労働時間は１か月当たり7.7時間となり、県平均（8.0時間）を下回っている（※４）。

（※４）　県の年平均は秋田県「令和７年毎月勤労統計調査地方調査報告」（規模５人以上）

【今後の展望】

企画管理室長の柳原史幸氏は「全従業員のワーククライフバランスの改善に向け、男性の家事・育児参画推進が欠かせない。今後は、観光シーズンなど繁忙期の残業時間の削減、休日の確保など、難しい課題にも挑戦したい。プライベートを重視する若年層にとって魅力ある職場環境の整備を進めて企業の魅力を高め、若年層の県外流出に歯止めをかける一助となりたい」と意欲を見せる。



秋田基準寝具株式会社湯沢工場長　高橋　郁弥氏（右）
2回目の育休を本年取得した同工場主任　柿崎　聖人氏（左）

事例企業②

タプロス株式会社
代表者名：佐藤　寛樹
所 在 地：秋田市寺内字後城322番地３
事業内容：LPガス・灯油・住宅設備機器の販売
創　　業：1956年
資 本 金：3,000万円
従業員数：74人（2026年９月末現在）

【企業概要】

タプロス株式会社は、業務用・工業用・家庭用ＬＰガスを中心に、灯油、電気（太陽光発電）、水（バナジウム天然水）という４種のライフラインの提供に加え、住宅リフォームの提案・施工、住宅設備機器や消火設備機器の販売、コインランドリーの運営などを行っている。関連施設も含め県内に18か所の拠点を構え、毎日の暮らしに密着した事業を幅広く手掛けている。

同社は、従前より「働きやすい職場づくり」に積極的に取り組んでいる。特に、若年層の定着と成長を図るため、彼らがいきいきと働ける環境の整備を重視している。

【背景】

2023年､常務取締役管理部長の佐々木剛氏は、コロナ禍で希薄化した社内の人間関係の回復に向け全従業員と面談を行った。子育て中の従業員との面談では、男性は家事・育児に一層参画したいと考えていること、女性は核家族化の進行により家庭での負担が増し仕事との両立に苦戦していることが浮き彫りになった。また、同じ頃、男性従業員の一人が育休の取得を希望したものの、前例がないため周囲に遠慮して、取得を申請せずじまいとなったことがあった。

同社は従来から従業員のワークライフバランスの実現に向け残業時間の短縮を進めており、2025年度平均の所定外労働時間は5.5時間/月と県平均(8.0時間)を下回っている。そのため、男性の育休取得推進に注力することとした。

【取組内容】

ａ　全従業員の有給休暇取得日数の増加

育休取得の対象となる男性従業員が特別扱いを受けて居心地が悪くなったり、周囲が不満や違和感を持ったりしないよう、同社は全従業員を対象に有給休暇の取得を促進しワークライフバランスの改善を図った。各人の取得日数が着実に増加するにつれ、社内では自分自身や周囲が有休を取得することへの抵抗感が次第に薄れていった。同社の2025年度の年間平均取得日数は年12.6日（県平均11.4日）となり、県平均を上回っている（※５）。

（※５）　県平均は秋田県「令和７年度労働条件等実態調査」（常用労働者５人以上の事業所）

ｂ　社内のコミュニケーション促進

男性が育休を申請・取得しやすい雰囲気づくりとして、佐々木氏は率先して従業員に挨拶や声かけを行って社内の心理的安全性を高め、積極的にコミュニケーションをとるよう努めた。職場で徐々に気軽な会話が生まれると、従業員同士が子どもの誕生予定、子育て中といった各人の情報を共有し、子育て中の従業員を周囲が自然とサポートするよう変化した。

【成果】

ａ　男性が育休を取得しやすい雰囲気の醸成

社内の風通しが次第に良くなると、従業員同士が互いに寛容な気持ちを抱いて接するようになった。2024年に男性従業員で新たな育休対象者が生じた際には、一定期間以上の取得を当然のこととして受け止める雰囲気が十分に醸成されており、対象者は希望どおり２週間の休暇を取得することができた。同社では、現在までに男性従業員の対象者全員（３名）が育休を取得し、平均取得期間は４週間となっている。



タプロス株式会社
常務取締役管理本部長　佐々木　剛　氏

従来から365日24時間の保安・緊急受付体制の一環として全社的に業務を共有していることもあり、男性従業員の育休期間中の業務は同僚が分担し対応している。佐々木氏は、「育休の取得には周囲の理解とサポートが不可欠である。取得者は周囲に対し『感謝』の気持ちを持つこと、取得者の周囲は一時的に負担が増えたとしても取得を『当たり前』と受け止める寛容さを持つことが大切」と語る。

b　若年層のエンゲージメント向上

前述の取組みにより「働きやすい職場づくり」が進むと、若年層では従業員のエンゲージメントが高まった。従業員が友人など周囲に自社の「働きやすさ」を伝えたことをきっかけに、転職者の受入れにつながる事例もみられた。

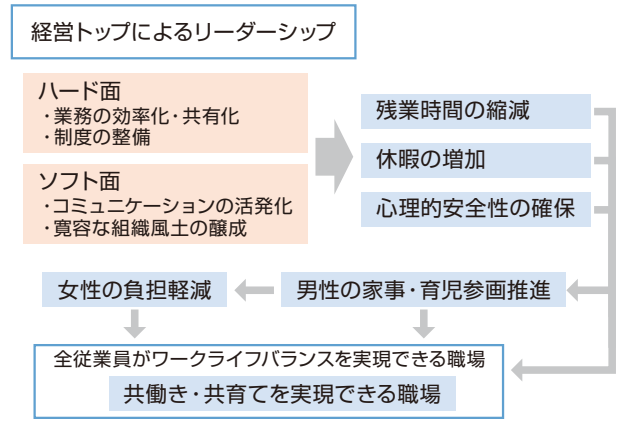
【今後の展望】

同社は、引き続き全従業員がワークライフバランスを実現できる職場づくりに取り組み、男性従業員の育休については本人の希望を考慮しながら取得期間の順次延長を図っていくとしている。佐々木氏は、「従業員には職場と家庭で充実した時間を過ごし、従業員とその家族に幸せな毎日を送ってほしい」と思いを語る。

（2）　紹介した企業による取組みの共通点

前項で紹介した２社の取組みの共通点は、男性の家事・育児参画推進に向け、①経営トップがリーダーシップを発揮し、②残業時間の短縮・有休の取得増加に向けた業務体制の見直しや制度の整備といったハード面、社内コミュニケーションの活発化、寛容な組織風土の醸成などのソフト面の改善を同時に行い、③性別や家族構成を問わずすべての従業員がワークライフバランスを実現できる働きやすい職場づくりを進めていることである（図表11）。

図表11　男性の家事・育児参画推進に向けた取組みの流れ



資料：当研究所作成

多くの県内企業で、経営トップがリーダーシップを発揮し、誰もが働きやすい職場づくりが進むことが期待される。　　（相沢　陽子）

（参考）働きやすい職場づくりに向けた相談機関・助成制度、ガイド冊子

秋田働き方改革
推進支援センター

あきた女性活躍・
両立支援センター

厚生労働省
両立支援等助成金



資料：秋田県男女共同参画推進課